

ОСОБЛИВОСТІ АТЕСТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Розглянуто сучасні аспекти атестації персоналу на підприємствах, які становлять процедуру систематичної формалізованої оцінки відповідності діяльності конкретного працівника стандарту виконання роботи на даному робочому місці на даній посаді.

Аннотация. Рассмотрены современные аспекты аттестации персонала на предприятиях, которые представляют собой процедуру систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности.

Annotation. The article deals with modern aspects of the certifications of personnel in enterprises which is a procedure of system critical formalized conformity assessment of a given employees activities to standard performance at this workplace in this particular post.

Ключові слова: персонал, оцінка персоналу, атестація, людські ресурси, підприємство, кадри, потенціал.

Для успішної діяльності підприємства в сучасних ринкових умовах потрібен персонал, який здатний відповідати найвищим професійним критеріям. Саме для цього й існує методика оцінки персоналу та атестація персоналу.

Аналізом особливостей атестації персоналу займалися безліч вітчизняних і зарубіжних представників економічної науки: Автономов В. С., Виноградська А. М., Виноградський М. Д., Голенко В. П., Савченко В. А., Чумак І. А. та ін.

Атестація персоналу – кадрові заходи, які потрібні для оцінки відповідності рівня праці, якості та потенціалу особистості вимогам виконуваної діяльності. Головне призначення атестації – не контроль виконання (хоча це теж дуже важливо), а виявлення резервів підвищення рівня віддачі працівника [1].

Атестація персоналу – формалізована оцінка кадрів, що проводиться в певний час та у встановленій формі на основі спеціально розробленої процедури, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні посади, професійного навчання або звільнення [2].

Атестація персоналу – один з найважливіших елементів роботи, що становить періодичне засвідчення професійної придатності та відповідності посаді кожного працівника певної категорії [3].

Атестація персоналу – процедура систематичної формалізованої оцінки діяльності певного співробітника відповідно до стандарту виконання роботи на посаді, яку він займає [4].

Формалізована система дозволяє підвищити ефективність самої системи оцінки. Крім того, вона підходить не лише для окремого співробітника і його керівника, але й відповідає інтересам організації в цілому.

Одна з основних вимог, що висуваються до процедур атестації, – це об'єктивність оцінки працівника.

Основне завдання атестації персоналу – оцінити відповідність рівня праці, якості і потенціалу особистості вимогам виконуваної діяльності [5]. Однак така оцінка проводиться не заради самої оцінки. Вона проводиться для того, щоб на її основі прийняти правильне кадрове рішення про заохочення (покарання), переміщення або навчання співробітників.

Іншими словами, основною метою атестації, так само як і інших кадрових заходів, є приведення людського ресурсу у відповідність до стратегією підприємства [6].

З урахуванням мети атестації можна говорити про дві її складові частини:

оцінку праці;

оцінку персоналу.

Оцінка праці спрямована на зіставлення змісту, якості та обсягу фактичної праці з планованим результатом праці, який представлений у технологічних картах, планах та програмах роботи підприємства. Оцінка праці дає можливість оцінити кількість, якість та інтенсивність праці.

Оцінка персоналу дозволяє вивчити ступінь підготовленості працівника до виконання саме того виду діяльності, яким він займається, а також виявити рівень його потенційних можливостей для оцінки перспектив зростання.

На державних підприємствах атестації організовуються найчастіше раз на п'ять років, на окремих підприємствах – щорічно. Крім того проводяться неформальні співбесіди і в проміжку між щорічними формальними оцінками обговорюються результати праці та результати обов'язкового поточного спостереження за діяльністю підлеглих [4].

Кадровій службі і керівництву компанії грамотно проведена атестація дозволяє:

виявити проблеми з управлінням персоналом в окремих підрозділах. Також дає можливість визначити проблеми в організаційній структурі, виявити проблемні місця у взаємодії між підрозділами;

сформувати кадровий резерв;

переглянути заробітні плати співробітників, прийняти рішення про нарахування премій і бонусів; сформулювати план з підбору та ротатії персоналу; визначити бюджет витрат на персонал на наступний період. Значення атестаційного процесу для підприємства, керівників і співробітників подано на рисунку.

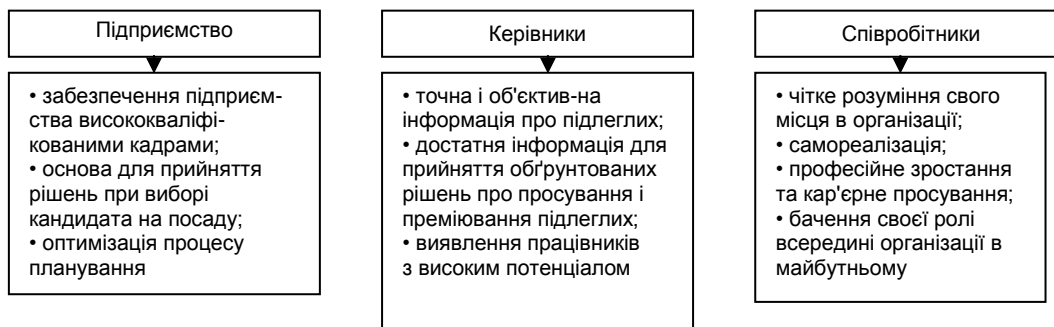


Рис. Значення атестації для підприємства, керівників і співробітників

Перш ніж приступити до проведення атестації персоналу, керівництво організації повинно ясно уявити собі основні етапи, з яких ця робота буде складатися:

- 1) визначення мети, яку переслідує атестація персоналу. Ця мета повинна бути пов'язана з метою організації й узгоджена з керівництвом;
- 2) підготовка необхідної документації: підготовка наказу керівництва про проведення атестації на підприємстві, розробка або доопрацювання положення про атестацію, атестаційних та оціночних листів, бланків і форм, які можуть використовуватися в роботі атестаційної комісії;
- 3) підготовка всього комплексу організаційних заходів: від формування списків атестантів, розробки графіка проведення атестації до організації занять з керівниками та членами атестаційних комісій. Атестаційна комісія має таку структуру: голова, заступник голови, секретар, члени комісії. Атестаційна комісія формується з числа найбільш кваліфікованих працівників і затверджується наказом генерального директора;
- 4) проведення атестації, що передбачає певний алгоритм розгляду документів, поданих на атестованих працівників, і чіткий регламент проведення атестаційної співбесіди.

Підсумком атестації є винесення членами атестаційної комісії своєї оцінки роботи атестанта і пропозицій щодо його розвитку та його подальшої роботи в організації [3].

Існує ряд методів, що використовуються при атестації персоналу (таблиця).

Таблиця

Методи атестації персоналу

Метод	Зміст методу
Метод стандартних оцінок	Складається характеристика на атестанта, що містить у собі перелік аспектів, які характеризують працівника. У підсумку потрібно вибрати те значення, яке стосується його більшою мірою
Метод "360° атестація"	Всебічна оцінка працівника з боку організації: працівник оцінюється керівником, колегами і підлеглими
Комбінований метод	Використовується кілька методів оцінки: анкетування, тестування, співбесіди, ділові ігри та ін.
Метод оцінки на основі визначення мети	Визначається основна мета для працівника на майбутній період. Вони повинні відображати завдання і функції працівника

Таким чином, ефективність роботи підприємства найбільшою мірою залежить від можливостей і результатів діяльності персоналу.

Автор вважає, що атестація відіграє дуже важливу роль для успішної діяльності підприємства. Коли посилюється державний контроль за дотриманням прав людини, соціальних гарантій працівника, умов оплати та охорони праці – роль зростає і, навпаки, знижується, коли державні гарантії прав людини слабшають або ігноруються.

Виконання завдань багато в чому залежить від правильності застосування організаційних факторів, що сприяють раціональному використанню трудових ресурсів. Значне місце серед них займає впровадження заходів з наукової організації праці і, в першу чергу, здійснення принципів раціонального розподілу і кооперації праці працівників, зайнятих у сфері управління виробництвом, забезпечення правильного підбору, розстановки та використання кадрів відповідно до професійної підготовки і досвіду роботи.

Наук. керівн. Семенченко А. В.

Література: 1. Виноградський М. Л. Організація праці менеджера : навч. посібн. для студ. екон. вузів / М. Л. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. – К. : Кондор, 2002. – 518 с. 2. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу : учебн. пособ. / Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. – 2-е изд. – Х. : ИНЖЭК, 2005. – 304 с. 3. Галаева Е. В. Эффективность

системы управления персонала : учебн. пособ. / Е. В. Галаева, В. П. Голенко. – М. : Изд. РЭА, 2003. – 449 с. 4. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібн. / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2007. – 224 с. 5. Маусов Н. К. Управление карьерой персонала в условиях производства / Маусов Н. К., Кулапов М. Н. – М. : Изд. РЭА. 2007. – 366 с. 6. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посібн. / Храмов В. О., Бовтрук А. П. – К. : МАУП, 2001. – 112 с.